



**LISBOA
SCHOOL OF
ECONOMICS &
MANAGEMENT**

MESTRADO
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

**O DESEMPREGO DE LONGA DURAÇÃO E O SERVIÇO PÚBLICO DE
EMPREGO: O CENTRO DE EMPREGO DE ABRANTES**

ANA MARGARIDA ROLDÃO PIRES PEREIRA MARTINHO FIALHO

SETEMBRO - 2013

MESTRADO EM



**LISBOA
SCHOOL OF
ECONOMICS &
MANAGEMENT**

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO

DISSERTAÇÃO

**O DESEMPREGO DE LONGA DURAÇÃO E O SERVIÇO PÚBLICO DE
EMPREGO: O CENTRO DE EMPREGO DE ABRANTES**

ANA MARGARIDA ROLDÃO PIRES PEREIRA MARTINHO FIALHO

ORIENTAÇÃO:

DOUTORA HELENA MARIA ROCHA SERRA

SETEMBRO – 2013



**LISBOA
SCHOOL OF
ECONOMICS &
MANAGEMENT**

**MESTRADO EM
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO**

**O DESEMPREGO DE LONGA DURAÇÃO E O SERVIÇO PÚBLICO DE
EMPREGO: O CENTRO DE EMPREGO DE ABRANTES**

ANA MARGARIDA ROLDÃO PIRES PEREIRA MARTINHO FIALHO

JURI:

PRESIDENTE: DOUTORA MARIA JOÃO FERREIRA NICOLAU

VOGAIS: DOUTORA SOFIA COELHO BENTO

DOUTORA HELENA MARIA DA ROCHA SERRA

SETEMBRO - 2013

Agradecimentos

Concretizar a dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos foi, para mim, mais um desafio a que me propus e é com grande satisfação que me deparo com mais uma etapa concluída.

Chegar até aqui não teria sido possível sem o apoio prestado pela minha orientadora, Doutora Helena Maria Rocha Serra que, desde o início, me soube motivar para a realização deste trabalho. A sua permanente disponibilidade, prontidão e transmissão de conhecimentos foram, sem dúvida, cruciais.

Agradeço igualmente à minha família, que tal como em todos os outros aspetos da minha vida, sempre me apoiou.

Resumo

O desemprego constitui uma das principais preocupações das sociedades modernas estimulando, naturalmente, a investigação sobre esta matéria, no que diz respeito às causas e à consequente busca de soluções.

A elevada duração do desemprego gera estigmas económicos e sociais que podem comprometer fortemente a ligação do trabalhador ao mercado de trabalho.

O relatório publicado pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) (2011) “Persistence of high unemployment: What Risks? What Policies?”, revela que, em 2010, Portugal era o segundo país, membro daquela organização, com uma maior percentagem de desemprego de longa duração sendo que do total de desempregados desse ano, mais de 50% eram-no há mais de 12 meses.

Ainda segundo a OCDE, um dos principais problemas dos países atingidos pela persistência de elevados níveis de desemprego – e pelo crescimento do número de trabalhadores que passam longos períodos sem emprego – é a deterioração generalizada do capital humano, o desânimo e o consequente abandono do mercado de trabalho.

O presente estudo pretende identificar e refletir sobre os motivos que estão na origem no desemprego de longa duração registado no Centro de Emprego de Abrantes. Partindo dos resultados obtidos, e como segundo objetivo deste estudo, pretende-se entender o papel do Serviço Público de Emprego na resolução ou minimização deste problema.

Palavras-Chave: Desemprego, Desemprego de Longa Duração, Serviço Público de Emprego, Políticas Ativas de Emprego

Abstract

Unemployment is a growing matter of concern in modern society and it is only natural that it would lead to research into its causes and the pursuit of solutions.

Extended periods of unemployment lead to economic and social stigmatization which may seriously compromise a worker's link to the labour market.

A report published by the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2011) "Persistence of high unemployment: What risks? What policies?" states that in 2011 Portugal had the second highest percentage of long term unemployment of all the member countries of this organisation. 50 % of all those unemployed in 2011 had been unemployed for over 12 months.

Furthermore, according to the OECD, one of the main problems of countries affected by consistently high levels of unemployment - and by the increasing numbers of workers who experience long periods of unemployment – is the generalized deterioration of human wealth, the sense of hopelessness and the subsequent abandonment of the labour market.

This study aims to reflect on the reasons which are at the root of long term unemployment as recorded at the Abrantes Unemployment Office. Following on from the results obtained, and as the second aim of this report, we seek to understand the role of public employment services in the solution or reduction of this problem.

Key words: Unemployment, Long term unemployment, Public Employment Services, Active Employment Policies

ÍNDICE

Introdução	1
1. ENQUADRAMENTO TEÓRICO, PROBLEMÁTICA E METODOLOGIA.....	3
1.1. Enquadramento Teórico.....	3
1.1.1. O Desemprego enquanto problemática de investigação	3
1.1.2. Evolução do Desemprego em Portugal	10
1.1.3. Políticas de Emprego em Portugal	11
1.1.4. Breve Descrição do Serviço Público de Emprego em Portugal	14
1.2. Problemática	15
1.3. Metodologia.....	18
2. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	22
3. CONCLUSÕES	31
Limitações do Estudo e Sugestões de Melhoria.....	35
Referencias Bibliográficas	36
Anexos	41

Introdução

Em Portugal, desde há mais de dez anos, que o tempo que as pessoas permanecem em situação de desemprego, tem vindo a aumentar de forma gradual. Mas, nos últimos anos, essa tendência agudizou-se. Este flagelo, que afetava em 2012 cerca de 900 mil pessoas, tem tal dimensão e tais repercussões na vida dos cidadãos que constitui, se não o mais importante, pelo menos um dos mais importantes temas da atualidade.

Por este motivo, a questão do desemprego em Portugal tem enchido páginas de jornais e revistas mais ou menos especializados e tem sido objeto de várias notícias de abertura nos noticiários televisivos e radiofónicos.

O desemprego, é neste sentido, uma preocupação social, uma necessidade sentida pela população, que pede uma solução que minimize as consequências que lhe estão inerentes.

Partindo da premissa que os candidatos inscritos nos Centros de Emprego não constituem um grupo homogéneo, o presente estudo procurou identificar e **refletir sobre os motivos que estão na origem do desemprego de longa duração registado no Centro de Emprego de Abrantes.**

Para ser possível realizar esta investigação, foi solicitado ao Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP, IP), autorização para a recolha, análise e posterior publicação de dados sobre os desempregados inscritos no Centro de Emprego de Abrantes, há mais de 12 meses. A recolha de dados assentou essencialmente na informação estatística disponível e no inquérito por questionário.

Pretende-se assim caracterizar os candidatos inscritos há mais de um ano no Serviço de Emprego de Abrantes e concluir sobre o papel do serviço público de emprego na resolução deste problema.

Desta forma, este trabalho é constituído por 3 capítulos. O primeiro capítulo será dividido em 3 subcapítulos. No primeiro será abordado o conceito de desemprego elencando os quatro principais tipos de desemprego que a literatura distingue e as várias teorias económicas que tentam explicar o desemprego. Seguidamente far-se-á uma abordagem à evolução do desemprego em Portugal e às políticas de emprego que existem atualmente no nosso país. Este subcapítulo termina com uma breve descrição do Serviço Público de Emprego em Portugal. O segundo subcapítulo é dedicado à descrição da problemática da investigação. Aqui serão descritos os pressupostos, os objetivos e as dimensões de análise que permitiram construir o modelo que sustentou a investigação. O terceiro subcapítulo é dedicado à metodologia escolhida para recolha e análise dos dados.

O segundo capítulo tratará da discussão dos resultados obtidos. Com base nas respostas aos questionários será feita uma descrição exaustiva dos desempregados de longa duração designadamente no que respeita à sua caracterização pessoal, percurso enquanto utente do Serviço Público de Emprego e das suas expetativas face à sua situação de desemprego.

No terceiro capítulo serão apresentadas as conclusões do estudo. Com base nos resultados obtidos no capítulo anterior, serão feitas algumas considerações sobre motivos que poderão estar na origem do desemprego de longa duração registado no Centro de Emprego de Abrantes, bem como o papel do Serviço Público de Emprego na tentativa de resolução ou minimização deste problema. O trabalho terminará com uma breve anotação às limitações do estudo bem como algumas sugestões de melhoria.

1. ENQUADRAMENTO TEÓRICO, PROBLEMÁTICA E METODOLOGIA

1.1. *Enquadramento Teórico*

1.1.1. *O Desemprego enquanto problemática de investigação*

Nas sociedades contemporâneas, onde o trabalho constitui essencialmente a ocupação da maior parte do tempo socializado, os indivíduos que se veem afastados do mercado de trabalho sofrem naturalmente com a situação de desemprego (Meda, 1999)

Segundo o mesmo autor, o trabalho é "(...) o nosso facto social total. Estrutura por inteiro não só a relação com o mundo mas também as nossas relações sociais. É a relação social fundamental." (Meda, 1999:31)

Visto por muitos como um meio de subsistência, o trabalho é essencialmente entendido como uma fonte de rendimento, de estatuto, de poder e de identidade (Kovács, 2002).

A sua função integradora e o seu papel na coesão social permite assim compreender as inquietações sociais que se instalam quando o desemprego se generaliza e a flexibilização da relação laboral ameaça o modelo normativo assente na relação salarial.

As grandes transformações atuais da organização económica e social põem cada vez mais em causa os conceitos e as representações do trabalho que foram construídas desde o início do século XX (Kovács, 2002)

Tal como refere o Livro Branco para o Crescimento Competitividade e Emprego, Comissão Europeia (1993), o desemprego acarreta enormes custos económicos e sociais, salientando-se os custos diretos da proteção social aos desempregados, nomeadamente os subsídios de desemprego, a perda de receitas fiscais, o aumento da pobreza e do crime e a diminuição dos níveis de saúde e educação com a consequente deterioração do capital humano dos desempregados.

Quando se aborda a questão do desemprego, a literatura distingue essencialmente quatro tipos de desemprego: friccional ou natural, estrutural, conjuntural ou cíclico e sazonal.

Segundo Centeno (2013), o processo incessante de criação e destruição de emprego que se verifica na economia, origina que, mesmo em períodos de pleno emprego, se verifique a existência de desemprego. Este tipo de desemprego, tipicamente de curta duração, designa-se por **desemprego friccional ou natural** e não está associado a uma insuficiência de ofertas de emprego, mas sim ao facto de existirem sempre indivíduos momentaneamente desempregados, seja por se encontrarem à procura do primeiro emprego ou em trânsito entre empregos. Este facto, de acordo com Bairrada (2000), dá origem a que, mesmo em situações de pleno emprego económico, a taxa de desemprego nunca seja nula. Também Samuelson e Nordhaus (1993) argumentam que este tipo de desemprego ocorre devido ao movimento incessante de pessoas entre regiões e empregos ou nas diferentes etapas do ciclo de vida, sendo por isso considerado desempregado voluntário.

Centeno (2013) defende que à semelhança de outros mercados, também no mercado de trabalho existem fatores que condicionam o ajustamento dos preços provocando desequilíbrios entre os dois lados do mercado.

Não sendo este um mercado competitivo, os fatores que condicionam este equilíbrio resultam em **desemprego estrutural**. Assiste-se frequentemente a desequilíbrios estruturais em determinadas atividades ou regiões, quando determinados setores ou regiões crescem e outros se retraem e a oferta de trabalho não se ajusta. Se uma determinada indústria adota novas tecnologias nos seus processos de fabrico, substituindo processos manuais ou obsoletos, pode acontecer que as competências dos trabalhadores se tornem desajustadas face aos novos processos e tecnologias. Nesse caso, provavelmente, os indivíduos perderão os seus empregos

e terão de se requalificar para poderem regressar ao mercado de trabalho. Uma vez que as pessoas desempregadas necessitam de despende tempo e esforço para se ajustarem às necessidades do mercado de trabalho, o desemprego estrutural pode manter-se durante um período longo de tempo. Esta forma de desemprego é na maioria das vezes associado ao sector industrial onde o trabalhador é frequentemente substituído pela máquina ou por processos produtivos mais modernos. Este sector deixa mais evidente a perda de postos de trabalho para máquinas porém, o desemprego estrutural verifica-se igualmente nos sectores primários e terciário. Segundo Michael Parkin et al (1997) este tipo de desemprego é mais penoso, especialmente para os trabalhadores mais velhos para os quais a opção mais viável será a reforma antecipada. Contudo o desemprego estrutural poderá igualmente verificar-se junto dos mais jovens e qualificados. Tal fica a dever-se por um lado, a questões relacionadas com a rigidez da legislação laboral mas também pelo facto de muitos jovens optarem pelas mesmas áreas de ensino, e para as quais o acesso ao mercado de trabalho é difícil.

O **desemprego conjuntural ou cíclico** é aquele que oscila em torno do desemprego natural ou friccional (Centeno, 2013).

Ocorre quando o emprego cai em resultado de um desequilíbrio entre a oferta e a procura agregada sendo comum dizer-se que coincide com os ciclos económicos, ainda que em contraciclo, subindo o número de desempregados em períodos de recessão e recuando em períodos de expansão. A distinção entre desemprego cíclico e outros tipos de desemprego é fundamental para o diagnóstico da situação global do mercado de trabalho.

O **desemprego sazonal** ocorre em função das variações no ritmo e na frequência da atividade económica em épocas típicas do ano. É muito característico no sector agrícola contudo também se verifica no sector terciário nomeadamente na área do turismo ou do comércio. Este tipo

desemprego nunca é considerado como uma “crise de emprego” mas sim um facto que se repete anualmente.

As principais abordagens económicas que explicam o desemprego são a **abordagem clássica** e a **perspetiva Keynesiana**.

Muito embora com posições extremas, estas duas escolas contribuíram para a compreensão dos problemas do (des)emprego, uma vez que a realidade comporta ambas as componentes.

A teoria clássica, defensora dos princípios de mercado, é uma referência importante em relação à dinâmica do mercado de trabalho. A sua principal premissa é a de que o mercado se regulariza por si próprio baseado na informação perfeita, argumentando por isso, que a intervenção do Estado é desnecessária podendo inclusivamente ser prejudicial.

Na lógica clássica, a variável de ajustamento era o salário não sendo aceite qualquer limite à sua flexibilidade uma vez que isso iria condicionar a obtenção do equilíbrio de mercado. Neste sentido todo o desemprego é assumido com voluntário na medida em que um mercado de trabalho caracterizado por salários perfeitamente flexíveis permite que a oferta de trabalho iguale a procura não originando desta forma desemprego involuntário.

Por seu lado a escola Keynesiana não encara o salário como variável eficaz de ajustamento no mercado de trabalho. Na perspetiva Keynesiana o desemprego é tido como consequência da insuficiência da procura efetiva sendo que em momentos de recessão é necessária a intervenção do Estado com políticas expansionistas para solucionar este problema.

Contrariamente às teorias clássicas sobre o desemprego, onde era visível o predomínio do carácter integrado dos mercados, as teorias mais recentes do emprego dão particular atenção às condições específicas do mercado de trabalho (Rodrigues 1992).

Se na conceção neoclássica a oferta e procura eram autónomas e a procura dominava a oferta, na conceção do sistema de emprego a oferta e a procura não são independentes, porque se enquadram num quadro de relações sociais que envolvem vários atores e estruturas havendo uma relação social fundamental que estrutura todo o sistema: a relação entre trabalho e capital.

Assim, para além das empresas e das suas políticas de recrutamento, outros fatores interferem na oferta (os modelos organizacionais das empresas, os processos de produção, os tipos de empresas, as categorias produtivas e as componentes da procura final) e na procura (as estruturas de qualificação, o nível de habilitações, etc.) (Rodrigues, 1996).

Ainda segundo a autora, o sistema de emprego é composto por um conjunto de estruturas, agentes e mecanismos económicos e sociais que moldam a utilização e circulação da mão-de-obra em interação com os processos de reprodução da mesma. Assim, apesar de existir uma relação permanente entre as duas partes e de ambas se influenciarem mutuamente, o lado da oferta acaba por ter um domínio sobre a procura.

Um dos aspetos que se relaciona com o sistema de emprego é a estrutura de classes de uma dada sociedade, uma vez que este sistema se reconhece como um espaço estruturado e heterogéneo à semelhança da **Teoria da Segmentação**.

A teoria da Segmentação "(...) cuja representação do mercado de trabalho (...) opera uma rutura teórica face a alguns postulados da representação tradicional, própria da Teoria Neoclássica (...)" (Rodrigues 1996:26) é também uma perspetiva interessante para abordar a questão da articulação entre a oferta e a procura de emprego acrescentando um importante fator para a compreensão desta dinâmica. Pese embora o facto de esta teoria ter sido desenvolvida numa altura em que as questões do desemprego não se colocavam com a premência da atualidade, importa introduzir na discussão teórica a importância das empresas e das políticas de

recrutamento como elementos centrais na dinâmica do mercado de trabalho e no ajustamento versus desajustamentos desses mesmos trabalhadores no mercado.

Segundo a teoria da segmentação, o mercado de trabalho é segmentado por ação das empresas e pelas suas estratégias, existindo um dualismo de mercado: um mercado mais propício à qualidade do emprego, estabilização e formação dos seus trabalhadores, oferecendo boas condições de trabalho e possibilidades de desenvolvimento de carreira, o mercado ou sector primário; em contraposição, um mercado secundário que engloba os empregos com salários mais baixos, piores condições de trabalho, elevada rotatividade de trabalhadores, estagnação tecnológica e níveis elevados de desemprego (Doeringer e Piore, 1971).

Esta segmentação dificulta, naturalmente, a mobilidade entre os dois mercados verificando-se uma certa dificuldade em passar do mercado secundário para o mercado primário, negando assim por completo as hipóteses fundamentais utilizadas nas teorias tradicionais nomeadamente a homogeneidade da força de trabalho, a perfeita mobilidade, a perfeita substituição entre unidades da força de trabalho e em última análise, a negação da possibilidade de se considerar o salário como variável de ajuste no mercado de trabalho.

A vertente moderna da Teoria da Segmentação desenvolvida durante a década de 80 do século passado, veio tentar explicar a razão da rigidez dos salários se manter em países onde igualmente se mantêm altas as taxas de desemprego. Alguns autores como R. Solow (Solow, 1979), O. Blanchard e L. Summers (Blanchard e Summers, 1988), A. Lindbeck e D. Snower (Lindbeck e Snower, 1987) procuraram desenvolver a ideia, de que os salários se mantêm elevados nestas circunstâncias (excessos de oferta de mão-de-obra) por opção das empresas que, preocupadas em, por um lado, manterem níveis elevados de produtividade e, por outro, minimizar custos com eventuais rotatividades de mão-de-obra, optam por não reduzir os salários

como meio de manter a sua força de trabalho, livre de preocupações (medo de ser despedido ou de sofrer uma redução salarial).

Neste contexto inserem-se a **teoria dos contratos implícitos** e a **Teoria do salário eficiência**. A primeira coloca a possibilidade de que os trabalhadores e também as empresas mantenham interesse na manutenção dos salários reais fixos, formalizados por meio de contratos de trabalho. Desta forma, os salários deixam de representar somente uma remuneração correspondente ao trabalho prestado, passando igualmente a incorporar uma componente de segurança e estabilidade para os trabalhadores com aversão ao risco. Por seu lado a **Teoria do salário eficiência** defende que a melhor forma de incentivar um trabalhador a elevar os seus níveis de eficiência e, conseqüentemente, de produtividade, é pagando-lhe um salário superior ao que permite manter o equilíbrio de mercado. Desta forma, as empresas contribuem decisivamente para a segmentação do mercado, causando, necessariamente, situações de desemprego involuntário aos trabalhadores que ficam sem condições de competir por um emprego, com trabalhadores que se encontram inseridos no mercado de trabalho.

Outra linha de argumentação alternativa à teoria dos salários de eficiência e desenvolvida por Lindbeck e Snower (1987) é a **Teoria do Conflito entre Insiders-Outsiders**. Segundo esta teoria, que nega claramente a homogeneidade da força do trabalho, numa situação de desemprego o comportamento do mercado de trabalho assume um comportamento oposto àquele que se verificaria se se estivesse perante uma força de trabalho homogénea, onde seria possível aos desempregados oferecerem o seu trabalho a preços inferiores aos praticados, forçando a uma redução do salário real e equilibrando desta forma o mercado. Assim, sob uma situação de desemprego, num cenário de segmentação de mercado, verifica-se um maior poder negocial dos insiders relativamente aos outsiders.

Lindbeck (1993) argumenta que este poder negocial advém dos custos associados ao ajustamento do mercado de trabalho (custos de despedir, custos de contratar, custos de formar mão-de-obra).

1.1.2. Evolução do Desemprego em Portugal

Portugal é um dos países europeus mais afetados pelo desemprego, em boa medida, em resultado da debilidade da sua base económica.

De um modo geral podemos considerar que a economia portuguesa, até 1974, não tinha conhecido um desemprego maciço e prolongado (Rodrigues,1992). A emigração forçada da população, consequência do regime ditatorial vigente, bem como o rápido crescimento económico, não só em Portugal como em todos os países ocidentais, deu origem, até aquela data, a uma taxa de desemprego reduzida às suas expressões friccional e sazonal.

A queda do regime ditatorial proporcionou o retorno dos emigrantes facto que, aliado à descolonização, sem esquecer os choques petrolíferos ocorridos na década de 70, provocou necessariamente um aumento de desemprego.

O período pós-revolucionário caracterizou-se, assim, por taxas de desemprego superiores ao crescimento do produto e o país não voltou a conhecer períodos de pleno emprego.

O problema do desemprego que atualmente afeta as economias de mercado, especialmente países como Portugal, está na opinião de Dias (2005), claramente associado ao fenómeno da globalização, nomeadamente às transformações políticas, económicas, tecnológicas, socioculturais e de mercado, iniciadas nos anos 80 do século passado, altura em que Portugal apresentava problemas estruturais de desenvolvimento.

O esgotamento do modelo de desenvolvimento económico português (com um padrão de especialização industrial dominado por atividades baseadas na utilização de baixas

qualificações, pouco intensivas em inovação e revelando uma fraca dinâmica de crescimento da procura) ocorre em paralelo com uma forte desaceleração/recessão da economia mundial (Rita,2002).

O desajustamento do sistema de educação-formação às necessidades do mercado de trabalho; a fraca aposta do tecido empresarial na formação contínua dos recursos humanos; a falta de interesse dos próprios ativos empregados e desempregados pela formação ao longo da vida; e, não menos importante, a cristalização de um modelo de desenvolvimento que utiliza e mobiliza de forma insuficiente as qualificações dos recursos humanos disponíveis, são algumas das causas que, nos últimos anos, foram identificadas e que combinadas, contribuem para a explicação do problema do desemprego.

1.1.3. Políticas de Emprego em Portugal

As políticas ativas de emprego desempenham um papel essencial nos processos de ajustamento do mercado de trabalho, razão pela qual têm vindo a ser alvo de crescente prioridade política, quer a nível orçamental quer a nível do desenvolvimento de instrumentos, na generalidade dos países europeus.

Em Portugal a política de emprego tem enquadramento legal na Lei Quadro do Emprego – Decreto-Lei 132/99, de 14 de Abril e é um instrumento de garantia do direito ao trabalho prevenindo e resolvendo os problemas de emprego, incluindo a melhoria da qualidade do emprego, a promoção do pleno emprego e o combate ao desemprego.

Enquanto agentes privilegiados da execução da política nacional de emprego, os Serviços Públicos de Emprego, assumem um papel institucional relevante no alcance destes objetivos.

Nesta matéria, Portugal dispõe de um leque significativo de instrumentos, genericamente designados de medidas ativas de política de emprego e que desempenham um papel chave na

estruturação do mercado de emprego, colmatando défices de qualificação de candidatos a emprego, proporcionando experiência em posto de trabalho a jovens à procura do primeiro emprego e quebrando o isolamento, que muitas vezes pende sobre públicos em situação de maior exclusão.

Estas medidas, têm conhecido, no nosso país, um percurso diversificado ao longo das últimas décadas, procurando adaptar-se às transformações estruturais e conjunturais ocorridas no mercado de trabalho.

Ainda que com algumas variantes, a generalidade dos autores considera que a multiplicidade de medidas existentes, pode ser agrupada em 4 grandes grupos:

- Formação Profissional – visando essencialmente a acumulação de capital humano que aumente a produtividade dos trabalhadores e, por essa via, potencie a sua empregabilidade.
- Apoio à criação de emprego – através de um conjunto de medidas que operam pela via do estímulo à criação de emprego no setor privado incluindo-se aqui a criação do próprio emprego por parte de trabalhadores desempregados.
- Emprego subsidiado no setor público – conjunto de medidas dirigidas a trabalhadores de baixa empregabilidade que operam pela via da sua colocação temporária em entidades do setor público ou em entidades privadas sem fins lucrativos ou ainda na realização de atividades socialmente úteis.
- Aconselhamento e orientação vocacional – conjunto de medidas dirigidas à promoção da intensidade e eficácia dos esforços de procura de emprego e à redução do risco moral associado às medidas passivas de emprego.

A implementação das diferentes edições anuais do Plano Nacional de Emprego veio trazer novos e exigentes desafios aos Serviços Públicos de Emprego, levando a que estes, enquanto agentes privilegiados da execução da política nacional de emprego, necessitassem de se adaptar, quer do ponto de vista das suas metodologias de atuação, objetivos e metas, quer no domínio do emprego, quer ainda no domínio da formação profissional.

Procura-se assim, contribuir para um melhor ajustamento entre a oferta e a procura de emprego, intervindo, sempre que necessário, na adequação das pessoas às necessidades do tecido empresarial e melhorando a circulação da informação entre quem oferece e procura trabalho.

Os desafios impostos aos Serviços Públicos de Emprego (resultantes do confronto com um conjunto de desafios, nomeadamente, o crescimento do desemprego estrutural, a exclusão social e o trabalho precário, conjugados com a entrada no mercado de trabalho de agências privadas de emprego, fruto da liberalização e desregulamentação dos serviços de colocação) obrigaram a repensar estratégias no sentido de incutir aos Serviços uma maior competitividade.

A questão do emprego é igualmente uma das preocupações centrais dos Estados-Membros, atendendo aos elevados índices atingidos pela taxa média de desemprego na União Europeia. Com a entrada em vigor do Tratado de Amesterdão, o emprego passou então a ser consagrado como um dos objetivos da Comunidade Europeia, à qual foi atribuída uma nova competência – complementar à dos Estados-Membros – com vista à elaboração de uma Estratégia Europeia para o Emprego.

Com este Tratado, que constitui o principal elemento enquadrador da Estratégia e Política de Emprego a nível europeu, as questões do emprego foram integradas nas outras políticas comunitárias.

A Carta de Missão subscrita na Finlândia em dezembro de 2006 pelos Estados Membros que compõem a Public Employment Services network (PES network), reconheceu a importância do papel dos Serviços Públicos de Emprego na implementação da nova estratégia de Lisboa reforçando, nomeadamente, o seu papel na construção de uma relação mais próxima às empresas, permitindo um ajustamento mais célere e criterioso entre a procura e a oferta de emprego.

Terminado em 2010, o ciclo traçado pela Estratégia de Lisboa e atendendo ao contexto atual de crise mundial, tornou-se necessário somar os progressos alcançados e, corrigir os erros conciliando elementos de continuidade com elementos de avanço e melhoria (Comissão Europeia, 2011).

Neste contexto, surge a **Europa 2020** como a estratégia da União Europeia para a presente década e que pretende ajudar a União Europeia e os Estados Membros a atingir níveis elevados de emprego, de produtividade e de coesão.

1.1.4. Breve Descrição do Serviço Público de Emprego em Portugal

Em Portugal, os primeiros passos do serviço público de emprego e formação foram dados em 1962, altura em que Portugal se encontrava em processo de reorganização industrial, e onde o desemprego existente resultava em grande parte do processo de modernização da indústria, levando ao desemprego milhares de portugueses, confrontados com uma imensa falta de qualificações. O **Fundo de Desenvolvimento da Mão de Obra - FDMO** (Decreto Lei n.º44 506, de 10 de Agosto de 1962) emergiu nessa realidade social e tinha como objetivo atribuir pensões de reforma ou invalidez e subsídios temporários de desemprego ao pessoal operário, até serem admitidos nas empresas reorganizadas ou nas novas indústrias.

Já em 1965 foi criado o **Serviço Nacional de Emprego (SNE)**, com a atribuição de estudar e organizar o funcionamento do mercado de emprego de acordo com as orientações internacionais da época, tendo em vista o enquadramento da política emigratória na política nacional de emprego, elaborar o Catálogo Nacional das Profissões (CNP) e organizar os Serviços de Colocação e Orientação Profissional.

Em 1979 nasce o **IEFP,IP** através do Decreto-Lei nº. 519-A2/79 de 29 de Dezembro. É dotado de autonomia administrativa e financeira, revestindo a forma de serviço personalizado do Estado, para o qual são transferidas as competências da Direção Geral do Emprego (DGE), da Direção Geral da Promoção do Emprego (DGPE) e do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra.

Enquanto serviço público de emprego, o IEFP, IP tem como missão promover a criação e qualidade do emprego, assim como combater o desemprego, através da execução de políticas ativas de emprego, nomeadamente de formação profissional.

Em termos de estrutura orgânica, o IEFP, IP compreende três níveis de decisão respondendo aos imperativos da descentralização dos serviços: Serviços Centrais, Delegações Regionais e os Centros de Emprego e Centros de Formação Profissional.

Os **Centros de Emprego** são instrumentos privilegiados na execução, a nível local, das políticas de emprego, apoiando o desenvolvimento socioeconómico da respetiva área de influência em sinergia com outros atores sociais e agentes económicos.

1.2. Problemática

Feito o enquadramento teórico e apresentada a problemática do presente estudo, importa agora definir o modelo de análise que permitirá sistematizar a recolha e análise dos dados.

Para tal, serão considerados os pressupostos apresentados por Santandré, (2001), num estudo elaborado pelo Observatório do Emprego e Formação Profissional.

Neste estudo, o autor concluiu que os candidatos inscritos nos Centros de Emprego, não constituem um grupo homogéneo facto que, por si só, poderá constituir alguma confusão na abordagem dos desajustamentos que se verificam entre a oferta e a procura de emprego.

Santandré distribuiu os candidatos inscritos nos Centros de Emprego, em cinco grupos:

1º Grupo – constituído por candidatos que independentemente da sua inscrição no Centro de Emprego, continuam a desenvolver esforços pessoais para encontrar emprego. Trata-se de um conjunto de indivíduos com relativa facilidade em auto colocação e que por norma se inscrevem uma única vez no início da vida profissional;

2º Grupo – Engloba os trabalhadores sazonais isto é pessoas que se encontram em “pausa” entre dois empregos na mesma empresa (ex: trabalhadores agrícolas, funcionários de refeitórios escolares...)

3º Grupo – formado pelo conjunto de pessoas que por questões de idade, habilitações e experiência profissional vêm o seu âmbito de colocação restringido ao trabalho temporário inscrevendo-se com regularidade no Centro de Emprego.

4º Grupo – Este grupo abrange os candidatos que permanecem meses ou anos seguidos registados sem colocações ou com colocações esporádicas regressando de seguida à lista dos inscritos.

5º Grupo – Constituído por pessoas cuja inscrição no Centro de Emprego não consubstancia uma procura real de colocação mas apenas uma estratégia económica pessoal de acesso a um acréscimo de rendimentos ou benefícios. Trata-se de indivíduos que alguma literatura anglo-saxónica apelida de *poverty-trap* desincentivados na procura de emprego quando através de subsídios conseguem adicionar um rendimento aos que obtêm em atividades sem controlo fiscal.

Tomando como ponto de partida os pressupostos atrás enunciados, definiu-se como objetivo do presente estudo, analisar os candidatos inscritos no Centro de Emprego de Abrantes há mais de doze meses e que, pelo facto de permanecerem desde a sua inscrição sem qualquer colocação, se enquadram, segundo Santandré, no 4º grupo do seu estudo. Pretende-se, deste modo, verificar quais as razões que condicionam o acesso destes indivíduos ao mercado de trabalho primário, isto é, ao mercado onde segundo Doeringer e Piore (1971) se verifica qualidade no emprego, estabilização e formação dos seus trabalhadores, boas condições de trabalho e possibilidades de desenvolvimento de carreira.

Partindo desta análise, decorre um segundo objetivo: entender o papel do serviço público de emprego na resolução ou minimização deste problema.

Como critérios para analisar a problemática fixada no presente trabalho, definiram-se, as seguintes dimensões de análise:

- i. **Origem do desemprego de longa duração registado no Centro de Emprego de Abrantes** – De um modo geral, os desempregados registados nos Centros de Emprego, apresentam um determinado número de características que os distinguem em aspetos como o género, a idade, a escolaridade, a duração do desemprego ou a situação relativamente ao primeiro emprego. Esta dimensão pretende medir de que forma a caracterização pessoal do desempregado e o seu percurso como utente do Centro de Emprego, se podem relacionar com a sua condição de desempregado de longa duração. Para tal, utilizaram-se os seguintes indicadores:
 - Idade, sexo, habilitações, concelho de residência e estado civil
 - Situação face ao emprego (desempregado, à procura do primeiro emprego ou à procura de novo emprego)
 - Número de vezes que foi convocado/contactado no último ano
 - Qual o objetivo do contacto

- Foi a alguma entrevista com entidade empregadora
 - Quais os motivos de uma eventual recusa (do próprio ou da entidade)
- ii. **Expetativa dos desempregados face à sua inscrição** – O serviço público de emprego, enquanto responsável pela execução das políticas de emprego, deverá desempenhar um papel importante para os desempregados que tentam encontrar um emprego. Pretende-se assim medir a importância atribuída pelos candidatos ao serviço público de emprego.
- Como indicadores definiram-se:
- Que tipo de emprego deseja encontrar
 - Probabilidades de ver satisfeita a pretensão que o trouxe ao Centro de Emprego
 - Hipóteses que considera ter em arranjar o emprego pretendido através do Centro de Emprego e através de outros meios.
- iii. **Recursos desenvolvidos na procura de emprego** – É comum na literatura, associarem-se longos períodos de desemprego, a um desencorajamento por parte do desempregado em procurar de forma ativa um emprego. Pretende-se assim, avaliar a proatividade dos inquiridos em matéria de procura de emprego. Como indicadores de medida para esta dimensão de análise, apontam-se os seguintes:
- Iniciativas por si desenvolvidas na procura de emprego para além da inscrição no Centro de Emprego (se sim, quais)
 - Resultado dessa iniciativa

1.3. Metodologia

Para ser possível realizar esta investigação, foi solicitado ao IEFP, IP autorização para a recolha, análise e posterior publicação de dados sobre os desempregados inscritos no Centro de Emprego de Abrantes, há mais de 12 meses.

Em termos metodológicos, optou-se por uma metodologia quantitativa, recorrendo essencialmente à informação estatística disponível e ao inquérito por questionário. Optou-se pelo questionário, na medida em que possibilita uma auscultação direta da realidade que se pretende estudar, trazendo por isso uma mais-valia ao trabalho. A informação estatística servirá essencialmente para complementar os dados recolhidos através dos questionários.

Acresce referir que a construção do questionário teve por base aquele que foi aplicado no estudo de Santandré já aqui referido, publicado pelo Observatório do Emprego e Formação Profissional e que pretendeu estudar os desajustamentos entre a procura e a oferta de emprego registadas no IEFP, IP.

Segundo, Quivy e Campenhoudt (2008), e do ponto de vista sociológico, o inquérito por questionário distingue-se da simples sondagem de opinião, pelo facto de visar a verificação de hipóteses teóricas e a análise das correlações que essas hipóteses sugerem.

A utilização deste instrumento de análise, permite assim conhecer uma determinada população no que se refere:

-  s suas condições de vida
- Atitudes, valores, opiniões, expetativas, motivações
- Planos de a  o

A escolha do questionário como instrumento de recolha de informação de um determinado número de pessoas apresenta assim vantagens na medida em que torna possível fazer estudos referentes a um número elevado de população (estudo extensivo). Permite igualmente a comparabilidade dos dados e análise de correlações. A aplicação do questionário permite igualmente a extrapolação das conclusões relativas a uma amostra representativa do conjunto da população.

Se por um lado a aplicação de questionários é vantajosa, este instrumento apresenta igualmente desvantagens ao nível da dificuldade de conceção, pois é necessário ter em conta vários parâmetros tais como: a quem se vai aplicar, o tipo de questões a incluir, o tipo de respostas que se pretende e o tema abordado. Os elevados custos associados a este método bem como a superficialidade das respostas são igualmente desvantagens que se poderão apontar.

Considerando as dimensões de análise atrás elencadas, construiu-se um questionário com 33 questões, maioritariamente fechadas e com respostas qualitativas escolhidas pelo respondente, a partir de um conjunto de respostas apresentadas (Anexo 1).

O questionário encontra-se dividido em 4 secções. A primeira, é composta por questões de carácter pessoal designadamente a idade, sexo, concelho de residência, habilitações académicas e estado civil. Na segunda secção, pretende-se conhecer o percurso do utente nomeadamente a sua situação face ao emprego, o número de empregos que teve nos últimos dois anos, a última profissão que desempenhou e durante quanto tempo, o número de vezes que foi contactado pelo centro de emprego e qual a finalidade desse contacto. Pretende-se igualmente nesta secção avaliar as expectativas dos utentes face à sua inscrição no centro de emprego. Para tal são apresentadas questões ligadas ao tipo de emprego que deseja encontrar (quanto ao horário, localização vínculo...), e as hipóteses que o utente considera em conseguir o emprego pretendido através do centro de emprego ou através de outros meios.

A terceira secção do questionário engloba questões relacionadas com os recursos desenvolvidos na procura de emprego designadamente se já desenvolveu iniciativas na procura de emprego, para além da inscrição no centro de emprego, que iniciativas foram e o resultado das mesmas.

Por fim, a quarta secção pretende avaliar a opinião que o utente tem do centro de emprego em matéria de atendimento e enquanto recurso para procura de emprego.

Após o deferimento do pedido efetuado ao IEFP, IP, e já na posse dos elementos necessários para aplicar os questionários, realizou-se um pré-teste de conteúdo e forma, a 10 desempregados de longa duração, com o objetivo de aferir a clareza do mesmo.

Esta aplicação revelou que, para aquele grupo de desempregados, o questionário não apresentava dificuldades no seu preenchimento.

Os questionários foram assim enviados aos 1179 desempregados de longa duração que compõem o universo desta investigação (Anexo 2). As duas vias escolhidas para o envio, foram o correio postal e o correio eletrónico. Num período aproximado de quatro semanas foram recolhidos um total de 153 questionários. Destes, 4 não foram considerados por apresentarem bastantes falhas no seu preenchimento.

Assim, para efeitos da presente investigação, foram apenas consideradas 149 respostas. (12,7% do universo).

Para o tratamento e análise das respostas obtidas, utilizou-se a folha de cálculo Microsoft Excel na medida em que permite a análise dos dados bem como a construção dos gráficos. As perguntas abertas, foram objeto de uma leitura cuidada sendo posteriormente organizadas numa base de dados e catalogadas em pequenos grupos de categorias.

2. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

No final do 2º trimestre de 2012, o desemprego registado no Centro de Emprego de Abrantes abrangia 3385 indivíduos, tendo-se verificado um aumento de 5% relativamente ao período homólogo. O desemprego de longa duração representava 34,83% daquele valor (1179 indivíduos) (Anexo 3)

À semelhança do que se verifica a nível nacional, o desemprego registado no Centro de Emprego de Abrantes, independentemente da sua duração, obedece a uma tipologia muito própria: indivíduos, maioritariamente do sexo feminino, à procura de novo emprego, com habilitações literárias ao nível do ensino secundário e com idade compreendida entre os 35 e os 54 anos (Anexo 4).

Do total de respostas obtidas, constatou-se que apenas 20 (13,42%) inquiridos se encontravam na situação de primeiro emprego sendo que os restantes 129 (86,58%) se encontravam numa situação de procura de novo emprego. Da leitura cruzada destes dados, com a idade, é fácil verificar a presença maioritária de jovens entre os que procuram emprego pela primeira vez, bem como constatar que é entre os 35-54 anos que se regista uma maior procura de novo emprego.

**Distribuição dos inquiridos desempregados segundo o tipo de procura,
por grupos etários**

(%)

	Total	Grupos Etários			
		< 25 anos	25-34 anos	35-54 anos	>= 55 anos
Primeiro Emprego	13,42	0,30	0,45	0,20	0,05
Novo Emprego	86,58	0,01	0,24	0,59	0,16

Fonte: Inquéritos recolhidos

Podemos igualmente concluir que aqueles que procuram emprego há mais de um ano, são maioritariamente mulheres (Anexo 5). Este fenómeno reflete como já é tradicional, uma incidência particular do desemprego nas mulheres. Santandré (2001), vem ao encontro deste facto quando refere que as mulheres apresentam uma maior vulnerabilidade ao desemprego na medida em que predominantemente ocupam postos de trabalho pouco qualificados e contratuamente precários, os quais são objeto privilegiado de redução, em momentos de crise econ mica e de contração dos custos salariais das organizações.

No que toca à distribuição dos inquiridos pelos 4 concelhos da área de abrangência do Centro de Emprego, 101 (67,79%) residem no concelho de Abrantes, 16 (10,74%) residem no concelho de Constância, do concelho de Ma  o obtiveram-se 14 (9,40%) respostas e finalmente o concelho de Sardoal registou 18 (12,08%) respostas.

No que respeita ao estado civil, 32,89% dos inquiridos são solteiros, 50,34% são casados, 14,09% estão divorciados, 2,68% são vi vos ou outro.

Analisando a última profissão dos inquiridos, verifica-se que a maioria desempenhou funções que requerem globalmente menores qualificações profissionais (Anexo 6).

Este dado, cruzado com as suas habilitações literárias, que não superam, na sua maioria o ensino secundário, faz-nos concluir que por esta via estarão mais expostos a processos de despedimento (Anexo 7).

Kovacs (1999), referia que o aparecimento das novas tecnologias de informação veio necessariamente aumentar o nível médio de escolaridade. De facto as alterações tecnológicas e a própria competitividade internacional, originaram naturalmente o crescimento de alguns setores e a retração de outros. Esta situação provoca desequilíbrios estruturais que se traduzem em desajustamentos entre a oferta e a procura de emprego, afetando claramente estes indivíduos que se encontram numa situação mais frágil face ao mercado de trabalho. Esta realidade vai ao encontro do que já havia sido referido por Rebelo (2012), quando alertou para o facto deste segmento de população onde as baixas qualificações académicas e profissionais aliadas a uma fraca propensão à mobilidade profissional contribuem para a uma reinserção profissional marcada pela incerteza.

No que respeita ao percurso profissional dos inquiridos, verifica-se que a maioria, 109 (85,16%) foram trabalhadores por conta de outrem, sendo que os restantes 14,84% foram trabalhadores por conta própria, trabalhadores independentes ou ainda trabalhadores abrangidos por medidas do IEFP, IP.

Em termos de duração da última profissão desempenhada, constata-se que 37 (28,91%) dos inquiridos, trabalhou por um período inferior a um ano, 47 (36,72%) trabalharam entre 1 e 3 anos e 44 (34,38%) trabalharam por um período superior a 3 anos. Deste ultimo grupo, 21 indivíduos desempenharam a sua última profissão durante mais de 10 anos.

Apesar de no momento da sua inscrição, 106 (71,14%) dos inquiridos manifestarem interesse noutras profissões para além da última profissão que desempenharam, cerca de 28,86% dos

inquiridos mantém a sua inscrição inalterada isto é, sem qualquer anulação desde o momento da inscrição. Já 85 (57,05%) dos inquiridos apenas deixaram a sua inscrição ser anulada uma única vez. Contudo o motivo mais apontado para esta (única) anulação da inscrição é a não resposta a um controlo postal feito mensalmente pelo IEFP, IP. Estes longos períodos de desemprego estão segundo Centeno (2013) associados a um processo de perda de capital humano, que se acentua naturalmente com o aumento da duração do desemprego, característico do desemprego estrutural.

Esta situação sai reforçada quando questionados acerca do número de empregos que conseguiram nos últimos dois anos. Com efeito, 94 (63,09%) respondeu não ter tido qualquer emprego naquele período, 37 (24,83%), conseguiram um único emprego e apenas 18 (12,08%) responderam ter tido mais do que dois empregos (Anexo 8). O tempo de duração do desemprego parece ser também afetado pelas habilitações académicas dos indivíduos já que 53,26% dos indivíduos, que não consegue encontrar um emprego há mais de 2 anos, detêm apenas habilitações literárias até ao 3º ciclo do ensino básico (Anexo 9).

Esta situação poderá confirmar outros dados que apontam para uma forte associação entre a formação académica, a formação profissional e o sucesso quanto à empregabilidade dos indivíduos. Cantante (2011) aponta a qualificação dos desempregados e a sua adequação às oportunidades laborais existentes ou emergentes como o ponto fulcral no combate ao desemprego e à promoção da possibilidade de crescimento da economia portuguesa.

Relativamente ao número de vezes que foram convocados pelo Centro de Emprego, 31 (20,81%) dos inquiridos foram contactados uma única vez, 29 (19,46%) foram contactados 2 vezes, 85 (57,05%) indicam que foram contactados 3 ou mais vezes e apenas 4 (2,68%) referem que nunca foram contactados pelo Centro de Emprego.

O motivo principal do contacto efetuado pelo centro de emprego é oferta de formação profissional (74%) seguida de atualização de dados (64%) e oferta de emprego (62%). O menor número de respostas 4,03% corresponde a sessões coletivas de informação e demonstração de procura ativa de emprego.

Ainda assim, independentemente do motivo do contacto, foi proposto a 65 (44,52%) dos inquiridos que se deslocaram ao centro de emprego, se estariam disponíveis para aceitar uma oferta de emprego. Aos restantes 81 (55,48%) não foi feita qualquer proposta neste sentido. Esta situação leva-nos a concluir a existência de um desajustamento entre o tipo de ofertas de emprego transmitidas pelas empresas ao Centro de Emprego e os candidatos inscritos à procura de emprego.

Santandré (2001) referia que o ajustamento perfeito não existe, o que se assiste na maioria das vezes é à impossibilidade de “cruzar” os desempregados inscritos com os pedidos de oferta de emprego transmitidos pelas empresas. O reforço do papel dos Centros de Emprego em matéria de ajustamento entre a oferta e a procura de emprego é por isso “reclamado” por vários intervenientes na opinião pública.

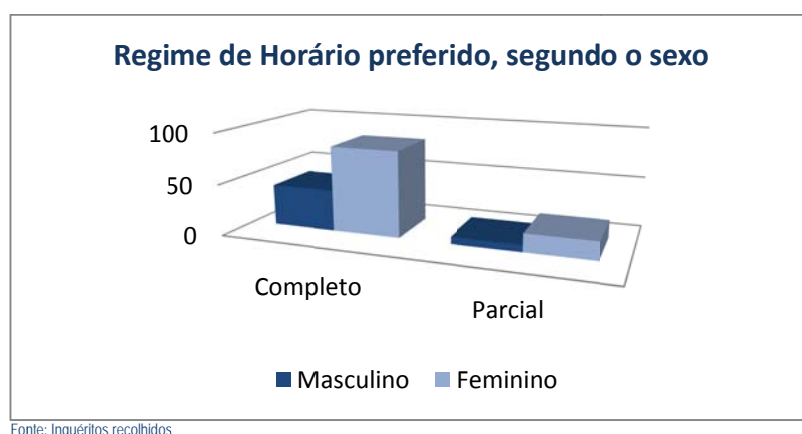
Com efeito, as alterações que se vivem atualmente têm exigido dos Serviços Públicos de Emprego uma maior eficiência e qualidade dos serviços que prestam, nomeadamente o ajustamento entre a oferta e a procura de emprego.

Na sequência da proposta de emprego oferecida pelo Centro de Emprego, 45 (69%) aceitaram deslocar-se a uma entrevista na empresa. Já 20 (31%) não aceitaram a proposta. Em resultado das entrevistas, apenas 7 (9%) dos inquiridos conseguiram uma colocação. Por outro lado, 34 (74%) foram recusados pela empresa. O principal motivo apontado pelos inquiridos para justificarem a recusa da entidade, foi o facto do posto de trabalho já se encontrar preenchido.

Esta situação ficou igualmente registada nas respostas dadas por alguns dos inquiridos à questão “considera o Centro de Emprego um bom recurso para procura de emprego? – Se não, porquê?”. Este é um motivo comumente utilizado pelas empresas quando não pretendem recrutar os desempregados encaminhados pelos centros de emprego e que naturalmente traduz uma má imagem do centro para o candidato que acaba por transferir para este organismo o prejuízo desta situação.

No que respeita à natureza do emprego, 126 (84,56%) pretendem um emprego com carácter permanente enquanto 6 (4,03%) procuram apenas um emprego temporário. Para 17 (11,41%) dos inquiridos é-lhes indiferente.

Quando questionados sobre a possibilidade para aceitar um emprego a tempo parcial, a grande maioria dos inquiridos (83,22%) opta claramente pelo tempo completo contudo, uma percentagem significativa (16,78%), não se importaria de desempenhar um trabalho em regime parcial. Ainda relativamente a esta questão, verifica-se uma associação significativa entre a variável trabalho parcial e o sexo. Com efeito, a disponibilidade para uma maior flexibilização horária, surge principalmente associada ao sexo feminino. Esta opção poderá estar associada às necessidades particularmente intensas das mulheres de conciliarem a sua vida profissional com a sua vida familiar e nesse âmbito com as preocupações domésticas.



Quando questionados sobre a profissão que pretendem encontrar, 81 (54,36%) dizem estar disponíveis para trabalhar em qualquer profissão enquanto 47 (31,54%) pretendem apenas emprego numa profissão que já tenham desempenhado. Somente 21 (14,09%) pretendem um emprego numa nova profissão.

Relativamente ao local de trabalho, a maioria dos inquiridos (65,10%) pretende um trabalho no seu concelho de residência enquanto apenas 4,70% está disposto a trabalhar fora do seu concelho. Quando questionados sobre trabalhar em qualquer parte do país, 6,71% dos inquiridos concorda. A hipótese de se deslocarem para o estrangeiro obteve apenas um resultado (0,67%).

No que toca ao vínculo contratual, constata-se que a maioria dos inquiridos (52,75%) procura um trabalho a termo certo seguido do trabalho com contrato sem termo (27,47%). O menor número de resposta vai para os vulgarmente conhecidos “recibos verde” e trabalho por avença (7,69%).

Em termos de qualidade do atendimento no Centro de Emprego, constata-se que a maioria das respostas foi proveniente dos seguintes itens: 40,82% satisfatório, 35,37 bom e 17,01% muito bom sendo que apenas 2,74% considera o atendimento muito mau.

Cerca de 68% dos inquiridos considera o Centro de Emprego um bom recurso para procurar emprego revelando opiniões como as que a seguir se transcrevem:

“Existe preocupação com as pessoas que estão desempregadas”

“Sim, porque se esforçam por nos ajudar”

“Porque o IEFP tem mais informação, contactos e meios para ajudar o desempregado a chegar até às empresas particulares e a cursos profissionais”

Os motivos que levam a que os restantes 32% não vejam o Centro de Emprego como um bom recurso para a procura de emprego, são essencialmente o facto dos postos de trabalho já se

encontrarem preenchidos quando os candidatos são enviados pelo centro de emprego à empresa e o desajustamento entre a oferta e a procura. Exemplo disto são os comentários que a seguir se transcrevem:

“Porque geralmente as (ocupações) lugares já estão ocupados”

“a maioria das vezes as vagas já estão preenchidas aquando das entrevistas”

“oferecem trabalho para o qual não estamos qualificados”

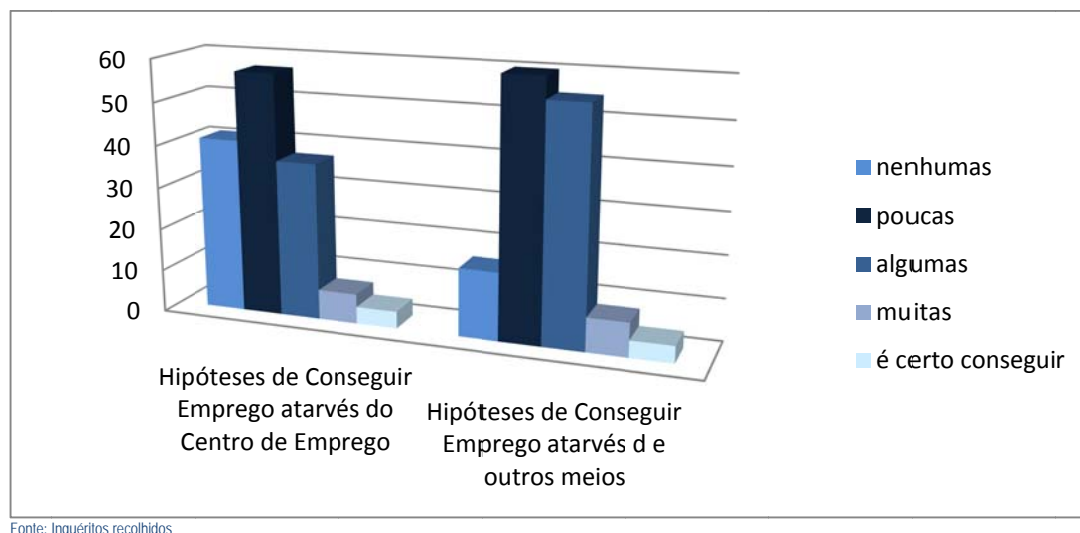
“demasiadas ofertas para pessoas masculinas”

Apesar da imagem positiva que demonstram relativamente ao Centro de Emprego, é evidente algum pessimismo face à possibilidade de virem a encontrar trabalho por via daquele organismo. Colocada a questão “ Já desenvolveu iniciativas na procura de emprego, para além da inscrição no centro de emprego?” constata-se a que 94% dos inquiridos respondeu afirmativamente sendo que apenas 6% diz não ter desenvolvido qualquer iniciativa. Esta conclusão sai reforçada com os resultados obtidos, quando questionados sobre que hipóteses pensam ter, em encontrar um emprego através do Centro de Emprego: 28,08% consideram não ter qualquer hipótese de encontrar um emprego através do centro de emprego, enquanto 39,04% julgam ter poucas hipóteses. Ainda assim, 25,34% ainda crê ter algumas hipóteses de encontrar um trabalho através deste serviço. Os menores índices de resposta vão para as categorias de “muitas” e “é certo conseguir”, 4,79% e 2,74% respetivamente.

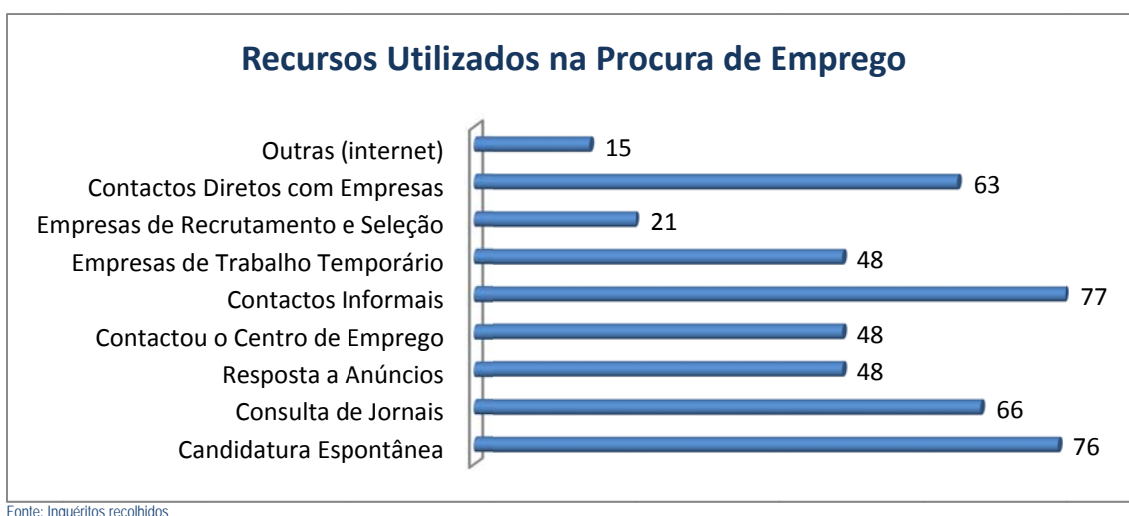
A expectativa de encontrar um trabalho através de outros meios é, na opinião dos inquiridos ligeiramente maior, contudo os resultados obtidos apontam igualmente para um pessimismo muito grande relativamente à possibilidade de encontrar um trabalho.

Este efeito de desencorajamento está expresso no relatório publicado pela OCDE (2011) “ The persistence of high unemployment: What Risks? What Policies?” onde é referido que quanto mais tempo os indivíduos ficam desempregados, mais difícil se torna para eles encontrar um

emprego e menos o vão tentando fazer, um fenómeno referido como dependência do desemprego ou histerese.



Apesar de tudo, uma larga maioria adotou uma postura ativa na procura de emprego nos últimos 6 meses. A procura de emprego centrou-se essencialmente em formas tradicionais e suficientemente estereotipadas, nomeadamente respostas a anúncios de imprensa, candidaturas espontâneas, recurso a amigos e familiares, deslocação a empresas e recurso a empresas de trabalho temporário.



3. CONCLUSÕES

Com o presente estudo, pretendeu-se caracterizar os desempregados de longa duração inscritos no Centro de Emprego de Abrantes, bem como identificar os motivos que pudessem estar na origem da duração da sua situação de desemprego.

Partindo desta análise, tentar definir o papel do Serviço Público de Emprego na resolução ou minimização dos efeitos deste problema.

À semelhança do que se tem verificado a nível nacional, o desemprego registado no Centro de Emprego de Abrantes tem vindo a aumentar com especial destaque no desemprego de longa duração. Estes dados poderão refletir a inadequação entre a procura de trabalho das empresas e o nível de aptidões e localização dos trabalhadores que procuram emprego, situação característica do desemprego estrutural.

Numa primeira abordagem aos motivos que estarão na origem do desemprego de longa duração registado no Centro de Emprego de Abrantes, poderemos concluir que apesar da caracterização pessoal dos desempregados não estar por si só, na origem da duração mais ou menos longa do desemprego, outras características evidenciadas pelos inquiridos, associadas ao atual momento de crise, poderão originar uma maior predisposição destes indivíduos para esta situação.

As características evidenciadas pelos inquiridos, leva-nos a concluir que estamos perante um tipo de mão-de-obra pouco preparada para fazer face a desafios mais complexos e exigentes fruto das alterações tecnológicas que se tem vindo a verificar no mercado de trabalho bem como da própria competitividade internacional.

A literatura evidencia que questões como a idade e as habilitações literárias, poderão estar na origem de uma maior dificuldade em reingressar no mercado de trabalho. Rebelo, (2012),

defende que ante estes efeitos previsíveis, na evolução do Desemprego de Longa Duração, urge antecipar o seu agravamento concebendo, em matéria de políticas de emprego, medidas próprias para os desempregados de longa duração, reforçando igualmente o seu acompanhamento ao nível da inserção no mercado de trabalho.

Efetivamente, a solução para estes desempregados, não passa pela simples reintrodução no mercado de trabalho, pois são pessoas que o próprio mercado rejeitou. Há pois que assegurar um acompanhamento próximo e contínuo tentando, em primeiro lugar, uma intervenção que altere o seu perfil e as suas características encaminhando-os para ações de formação profissional ou requalificação profissional.

Esta problemática tem sido inclusivamente abordada várias vezes pela OCDE, que considera o desemprego de longa duração sintomático da incapacidade de adaptação das economias às mudanças provocadas pela globalização, colocando o acento tónico nas políticas ativas e inserindo o problema no quadro mais geral do crescimento económico e da dinamização dos mercados.

Aquele organismo expôs em 1994, dez grandes rubricas de recomendações em matéria de emprego as quais se têm mantido de um modo geral até ao presente. Destacam-se aqui duas daquelas recomendações por estarem diretamente relacionadas com esta problemática:

- Acentuar a ênfase nas políticas ativas do mercado de trabalho e reforçar as suas eficácias;
- Melhorar as qualificações e competências da mão-de-obra através de alterações profundas nos sistemas de ensino e formação;

Santandré (2001), abordou a questão da imagem muito negativa das empresas, sobre os candidatos inscritos nos Centros de Emprego. Esta imagem, pode justificar o facto das

empresas, só após esgotarem todas as hipóteses nas outras entidades de recrutamento que existem, recorrerem aos Centros de Emprego, explicando assim o papel marginal que estes têm em matéria de recrutamento.

Consciente desta imagem e do peso que ela arrasta, o Governo Português aprovou o Programa de Relançamento do Serviço Público de Emprego (Resolução do Conselho de Ministros nº 20/2012), definindo uma estratégia integrada para a atuação do Serviço Público de Emprego na atual conjuntura, com elevados níveis de desemprego.

Este programa insere-se na nova geração de políticas ativas de emprego articulando-se também com aquilo que ficou acordado entre o Governo e os Parceiros Sociais no Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego assinado em Janeiro de 2012 e visa acelerar e potenciar a contratação e a formação dos desempregados, contribuir para um acompanhamento reforçado de potenciais situações de desempregados de longa duração, alterar o sistema e a articulação das medidas ativas e passivas de emprego imprimindo uma nova dinâmica ao funcionamento dos Centros de Emprego.

Rita (1996:261) referia a importância de, ao nível local, se “ adotar uma postura organizacional mais proativa que reativa, assumida por uma organização flexível, adaptável às particularidades dos diferentes ambientes que rodeiam as unidades orgânicas”.

O papel do Serviço Público de Emprego na identificação de oportunidades regionais e locais, na melhoria do funcionamento do mercado de trabalho, no ajustamento entre a oferta e a procura de emprego, faz com que o reforço das parcerias a nível local e regional se torne essencial para se poder explorar plenamente o potencial de criação de empregos e desenvolver estratégias para dar respostas mais eficazes, às lacunas de competências, e, em geral, melhorar a eficácia da atuação pública em prol do emprego.

As políticas ativas de emprego, com especial destaque para a formação profissional, têm por isso uma importância vital numa, transição mais rápida e eficiente do desemprego para o emprego, podendo desta forma contribuir para a redução dos níveis de desemprego registado nos Centros de Emprego.

O investimento em capital humano tem por isso sido enunciado como uma política ativa fundamental no combate ao desemprego, facilitando a integração dos jovens no mercado de trabalho e a reinserção dos desempregados de longa duração (Comissão Europeia, 1993). O Livro Branco para o Crescimento Competitividade e Emprego dedica, inclusivamente, um capítulo (sétimo) inteiramente às questões dos sistemas de educação e formação profissionais responsáveis pela constituição e desenvolvimento do capital humano dos trabalhadores. Para Bairrada (2000), o “saber” passa a constituir uma infraestrutura essencial ao processo de crescimento económico.

Efetivamente, uma maior qualificação dos trabalhadores permite atenuar os desajustamentos entre oferta e procura de trabalho tornando mais eficiente o funcionamento do mercado de trabalho, principalmente se o tipo de formação oferecido resultar de um planeamento sobre as necessidades futuras de mão-de-obra.

Limitações do Estudo e Sugestões de Melhoria

Todo e qualquer método de pesquisa tem as suas limitações e consequentemente pode influenciar o estudo, no entanto, tal facto, não torna menos válida, qualquer conclusão.

Como limitações ao presente estudo, podem apontar-se essencialmente três. A primeira prende-se com o número de respondentes. Apesar de se ter considerado todo o universo (1179 candidatos) para efeitos do estudo, apenas 153 responderam ao questionário. A segunda relaciona-se com o instrumento metodológico utilizado. Embora o questionário seja muito útil no estudo exploratório, permitindo a extrapolação dos resultados ao conjunto da população, considero ainda que o recurso à investigação qualitativa, designadamente a aplicação de entrevistas, a alguns elementos do universo, teria enriquecido o estudo e concomitantemente as suas conclusões. A terceira limitação resultou do tempo para a realização do trabalho. Conciliar os prazos académicos com a atividade profissional e familiar nem sempre foi fácil.

Consciente que a aplicação desta metodologia limita, desde logo, as conclusões que venham a ser retiradas do estudo, e ao problema específico que é analisado neste contexto concreto, considero que caso as conclusões forem objeto de publicação no seio da organização, poderão permitir aos restantes Centros de Emprego, apesar destes se encontrarem em meios envolventes diferentes, a deteção das suas dificuldades e contribuir igualmente para um ajustamento mais célere e eficaz entre a oferta e a procura de emprego.

Referencias Bibliográficas

- Barañano, A.M. (2004), Métodos e técnicas de Investigação em Gestão, Lisboa: Edições Sílabo
- Bairrada, M. (2000). Estudo sobre o Enriquecimento da Atividade Económica e Emprego (a nível micro e macro), Lisboa: IEFP
- Bairrada, M. et al (1999). A Mobilidade Profissional Inter e Intra Empresas: Definição de Trajetórias (O Caso Português), Lisboa: MTS
- Blanchard, O. e Summers, L. (1988). "Beyond the natural rate hypothesis" The American economic review, 78 (2) pp 182-187
- Cantante, F. (2011). *O desemprego em Portugal num contexto de crise financeira: números e desafios* Disponível em: observatorio-das-desigualdades.cies.iscte.pt > Estudos > Análises. Acedido em: 14-10-2011
- Carneiro, F. (1997), Efficiency wages, insiders-outsiders e determinação de salários: teorias e evidência. Revista de Economia Política, Vol. 2 (66) pp. 110-129.
- Castel, R. (2001). As Metamorfoses da Questão Social – Uma Crónica do Salário, Editora Vozes: Petrópolis.
- Centeno, M. (2013). O Trabalho, Uma Visão de Mercado. Editora Fundação Francisco Manuel do Santos: Lisboa
- Centeno, M e Novo, A (2006). Boletim Económico, Verão 2006, Lisboa: Banco de Portugal, pp. 85-96.
- Cerdeira, M. C. et al (2000). As Novas Modalidades de Emprego, Cadernos de Emprego, Lisboa: MTS

- CES (1996), Crescimento, Competitividade e Emprego, Lisboa
- Comissão da Comunidades Europeias (1993), Crescimento Competitividade e Emprego – Os desafios e as pistas para entrar no século XXI “Livro Branco”, Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias
- Comissão do Livro Branco das Relações Laborais, (2008), Livro Branco das Relações Laborais, Lisboa: MTSS
- Dias, I. (2005), Competitividade, Emprego e Trabalho – Falácias e paradoxos na estratégia de promoção da competitividade da economia portuguesa no virar do milénio, Lisboa: Autonomia 27.
- Decreto-Lei nº 132/99, de 21 de abril – Lei Quando do Emprego
- Doeringer, P. e Piore, M. (1971). Internal Labor Market and Manpower analysis. Lexington, Massachussets: Heath-Lexington
- European Comission (2012). Employment Social Affairs & Inclusion [Public Employment Services] Disponível em: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=105&langId=en>
- Freire, J. (2000). Atitudes face ao Emprego, Trabalho e Tempo Livre – Os Processos de Motivação para o Trabalho, a Formação e a Iniciativa, Lisboa: Observatório do Emprego e da Formação Profissional
- Giddens, A. (1998). Política, Sociologia e Teoria Social – Confrontos com o Pensamento Social Clássico e Contemporâneo, Oeiras: Celta Editora
- Hill, M e Hill, A. (2009). Investigação por Questionário, Lisboa: Edições Sílabo
- Instituto do Emprego e Formação Profissional (2012). Estatísticas do Mercado de Emprego. Disponível em:

<http://www.iefp/estatisticas/MercadoEmprego/RelatoriosAnuais/Paginas/Home.aspx> Acesso em: 2013/05/28.

- Instituto Nacional de Estatística (2012). Estatísticas do Emprego 2º Trimestre 2012. Disponível em: http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=143643471&PUBLICACOESmodo=2 Acesso em: 2013/05/27
- Kovács, Ilona (1999). Consequências da Reorganização das Empresas no Emprego, Organizações e Trabalho nº 22 pp -9-25, Oeiras: Celta Editora
- Kovács, Ilona (2002). As Metamorfoses do Emprego – Ilusões e Problemas na Sociedade da Informação, Oeiras: Celta Editora
- Lindbeck, A e Snower, D. (1987). "Efficiency Wages versus insiders and outsiders" The European Economic Review, 31 pp 407-416
- Lindbeck, A. (1993). Unemployment and Macroeconomics, London: The MIT Press
- Maia, P. (2002). Deslocalização de Empresas e Emprego, Lisboa: IEFP
- Martins, A. (1995). A OCDE e a Questão do Emprego/Desemprego, Cadernos de Emprego, Lisboa: DGEFP – CIME
- Méda, D. (1999), O Trabalho – Um valor em vias de extinção, Lisboa: Fim de Século Edições
- Moura, M.M. (1998), Avaliação das Medidas Ativas de Política de Emprego – Questões Conceituais, Lisboa: MTS
- OCDE (1999). O Serviço Público de Emprego – Grécia, Irlanda e Portugal, OCDE
-

- OCDE (2011). Persistence of High Unemployment: What Risks? What Policies?, Volume 2011/1. Cap 5 Disponível em: <http://www.oecd.org/eco/outlook/47656668.pdf> Acesso em: 28-03-2012
- Parkin, M., Powell, M., Matthews, K. (1997), Economics, Third Edition, Assison-Wesley.
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. (1998). Manual de Investigação em Ciências Sociais. Lisboa: Gradiva.
- Rebelo, G. (2003), Emprego e Contratação Laboral em Portugal – Uma Análise Sócio Económica e Jurídica, Lisboa: RH Editora
- Rebelo, G. (2006). Alternativas à Precariedade laboral: Propostas para uma flexibilidade tendencialmente qualificante. Separata da revista da Faculdade de Letras, Sociologia, Porto, vol. 16, pp.191-200
- Rebelo, G. (2010). Trabalho e Emprego – Actualidade e Prospectiva, Lisboa: Edições Sílabo
- Rebelo, G. (2012). Trabalho e Emprego – Actualidade e Prospectiva – Vol.2, Lisboa: Edições Sílabo
- Rita, J. (1996), A Missão do Serviço Público de Emprego: urge reinventá-la em regiões pobres, Sociologia – Problemas e Práticas, nº 21 pp. 249-263
- Rita, J. (2002). A Promoção do Emprego no Novo Quadro Estrutural do Desemprego Português, Sociedade e Trabalho nº 16 pp. 21-34
- Rodrigues, M.J. (1991). Competitividade e Recursos Humanos, Lisboa: Publicações Dom Quixote
- Rodrigues, M.J. (1992). O Sistema de Emprego em Portugal – Crises e Mutações, Lisboa: Publicações Dom Quixote

- Rosa, M.T. et al (2003). Trabalho Precário, Perspetivas de Superação, Lisboa: IEFP
- Santandré, J. (2001). Desajustamentos entre a Procura e a Oferta de Emprego Registados no IEFP, Lisboa
- Solow, R. (1979). Another possible source of wage stickness" Journal of Macroeconomic, 1(1):79-82
- Thuy, P., et al (2001), The Public Employment Service in a Changing Labour Market, Geneva: International Labour Office

Anexos

ANEXO 1 – QUESTIONÁRIO

O questionário que se segue encontra-se integrado numa investigação para a dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos no Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG) e tem como objetivo o estudo dos motivos que poderão estar na origem do desemprego de longa duração, registado no Centro de Emprego de Abrantes até final do 1º semestre de 2012.

Este questionário é anónimo e possui 33 questões, com um tempo médio de conclusão de aproximadamente 10 minutos.

Neste sentido, venho solicitar a sua colaboração para o seu preenchimento, garantindo a confidencialidade das suas respostas.

A informação retirada será apenas sujeita a análise estatística e utilizada para fins académicos.

Questionário

Secção I - Caracterização pessoal do utente

1 – Idade _____

2 – Sexo

- Feminino _____ ☐
- Masculino _____ ☐

3 – Concelho de Residência _____

4 – Habilitações Académicas

- Não sabe ler/Não sabe escrever _____ ☐
- Sabe ler/Sabe escrever _____ ☐
- 4 anos _____ ☐
- 6 anos _____ ☐
- 9 anos _____ ☐
- 11 anos _____ ☐
- 12 anos _____ ☐
- Ensino pós secundário (Curso de especialização Tecnológica) _____ ☐
- Licenciatura _____ ☐
- Mestrado _____ ☐
- Doutoramento _____ ☐

5 – Estado Civil

- Solteiro _____ ☐
- Casado/União de facto _____ ☐
- Divorciado _____ ☐
- Viúvo _____ ☐
- Outro _____ ☐

Secção II - Percurso do Utente

6 – Qual a sua situação face ao emprego?

- Procura do 1º emprego _____ ☐
- Desempregado _____ ☐

(Se respondeu “Procura do 1º Emprego”, passe, por favor, para a questão nº 12)

7 – Nos últimos 2 anos, quantos empregos teve? _____

8 – Nos últimos 2 anos, quantas atividades profissionais desempenhou? _____

9 – Qual a última profissão que exerceu?

(Descrição o mais completa possível. Ex. Operador de cadeias de montagem numa empresa de fabrico de pneus; caixa num supermercado; professor do ensino básico-primário)

10 – Durante quanto tempo exerceu a sua última profissão? (anote o tempo em anos ou meses)

Anos _____ ou Meses _____

11 – Situação face ao emprego na última profissão: (assinale apenas uma resposta)

- Trabalhador por conta própria com trabalhadores _____ ☐
- Trabalhador por conta própria sem trabalhadores _____ ☐
- Trabalhador por conta de outrem _____ ☐
- Trabalhador independente _____ ☐
- Trabalhador familiar não remunerado _____ ☐
- Outra _____ ☐
- Qual? _____

12 – Nos últimos 2 anos, quantas vezes foi anulada a sua inscrição no centro de emprego?

- Nunca _____ ☐
- 1 única vez _____ ☐
- 3 vezes _____ ☐
- 4 vezes _____ ☐
- Mais de 5 vezes _____ ☐
- Não Sabe _____ ☐

13 – Quais o(s) motivos que o levaram a deixar de estar inscrito? (pode assinalar várias respostas)

- Faltou a convocatória _____ ☐
- Não respondeu ao postal de controlo do Centro de Emprego _____ ☐
- Faltou à apresentação para emprego _____ ☐
- Arranjou emprego pelos próprios meios _____ ☐
- Arranjou emprego através do centro de emprego _____ ☐
- Foi inserido numa medida de emprego (CEI, CEI+, _____ ☐

- estágio profissional, empresa de inserção)_____ ☐
- Frequentou um curso de formação profissional_____ ☐
- Desistiu de procurar emprego_____ ☐
- Cumpriu o serviço militar_____ ☐
- Criou o próprio emprego_____ ☐
- Transferiu-se de centro de emprego_____ ☐
- Outros motivos _____ ☐
- Quais? _____

14 – No momento da sua inscrição referiu apenas interesse:

- Apenas em profissões que já exerci_____ ☐
- Noutras profissões para as quais julgo possuir capacidades_____ ☐

15 – Neste período (últimos 2 anos), quantas vezes foi contactado pelo centro de emprego?

- 1 única vez_____ ☐
- 2 vezes_____ ☐
- 3 vezes_____ ☐
- 4 vezes_____ ☐
- Mais de 5 vezes_____ ☐

16 – Qual o objetivo desse(s) contactos/convocatórias?

- Formação Profissional_____ ☐
- Oferta de emprego_____ ☐
- Atualização de dados pessoais para controlo_____ ☐
- Outro objetivo_____ ☐
- Especifique_____ ☐

17 – Na sequência da convocatória foi-lhe proposta alguma oferta de emprego?

- Sim_____ ☐
- Não_____ ☐

18 – Se respondeu “sim” na questão anterior, foi encaminhado para alguma entrevista de emprego com a entidade empregadora?

- Sim_____ ☐
- Não_____ ☐

(Se respondeu “Não”, passe, por favor, para a questão nº 22)

19 – Se sim, quantas vezes? _____

20 – Qual o resultado da(s) entrevistas(s)?

- Foi admitido/colocado_____ ☐

- Foi recusado pela entidade empregadora _____ ☐
- Recusou o emprego _____ ☐

21 – Se foi recusado ou recusou o emprego refira quais os motivos: (pode assinalar várias respostas)

- O posto de trabalho já estava preenchido _____ ☐
- As minhas qualificações/habilitações eram superiores às pretendidas _____ ☐
- As minhas qualificações/habilitações eram inferiores às pretendidas _____ ☐
- Razões salariais _____ ☐
- Más condições de trabalho _____ ☐
- Condição contratual precária _____ ☐
- Tipo de horário (completo ou parcial) _____ ☐
- Natureza do emprego (permanente ou temporário) _____ ☐
- Localização do local de trabalho _____ ☐
- Por indisponibilidade pessoal:
 - Motivos de saúde _____ ☐
 - Motivos familiares _____ ☐
- Outros _____ ☐

Secção II - Expetativas face à inscrição

22 – Qual o tipo de emprego que deseja encontrar?

- a) Horário de Trabalho
 - Tempo completo _____ ☐
 - Tempo parcial _____ ☐
- b) Natureza do Emprego
 - Permanente _____ ☐
 - Temporário _____ ☐
- c) Adequação Profissional
 - Numa profissão que já exerceu _____ ☐
 - Numa nova profissão _____ ☐
 - Em qualquer profissão _____ ☐
- d) Localização
 - No concelho de residência _____ ☐
 - Fora do concelho de residência _____ ☐
 - Em qualquer parte do país _____ ☐
 - No estrangeiro _____ ☐
- e) Vínculo Contratual
 - Contrato a termo certo _____ ☐
 - Contrato a termo incerto _____ ☐

- Contrato sem termo (efetivo)_____ ☐
- Recibos verdes _____ ☐
- Avença _____ ☐

23 – Na sua opinião, considera que tem hipóteses de conseguir o emprego pretendido através do centro de emprego?

- Nenhuma _____ ☐
- Poucas _____ ☐
- Algumas _____ ☐
- Muitas _____ ☐
- É certo conseguir _____ ☐

24 - E através de outros meios?

- Nenhuma _____ ☐
- Poucas _____ ☐
- Algumas _____ ☐
- Muitas _____ ☐
- É certo conseguir _____ ☐

Secção III - Recursos desenvolvidos na procura de emprego (tenha como referência os últimos 6 meses)

25 – Já desenvolveu iniciativas na procura de emprego, para além da inscrição no centro de emprego?

- Sim _____ ☐
- Não _____ ☐

26 – Se sim, quais as iniciativas? (pode assinalar várias respostas)

- Autoproposta (candidatura espontânea) _____ ☐
- Consulta de jornais _____ ☐
- Resposta a anúncios _____ ☐
- Colocou anúncio no jornal _____ ☐
- Contactou o Centro de Emprego _____ ☐
- Contactos informais (família, amigos, etc) _____ ☐
- Contactos com empresas de trabalho temporário _____ ☐
- Contactos com empresas de seleção e recrutamento _____ ☐
- Contactos diretos com entidades _____ ☐
- Outras _____ ☐
- Quais? _____ ☐

27 – Qual o resultado da(s) iniciativa(s)?

- Consegui emprego temporariamente _____ ☐
- Consegui emprego precário (biscate) _____ ☐
- Ficou a aguardar resposta _____ ☐
- Não consegui emprego _____ ☐

Secção IV - Balanço do Centro de Emprego

28 – Considera que o atendimento no centro de emprego é:

A)

- Muito bom _____ ☐
- Bom _____ ☐
- Satisfatório _____ ☐
- Mau _____ ☐
- Muito mau _____ ☐

B)

- Rápido _____ ☐
- Moroso _____ ☐

C)

- Personalizado _____ ☐
- Distante _____ ☐

D)

- Muito atencioso _____ ☐
- Atencioso _____ ☐
- Pouco atencioso _____ ☐

29 – Considera que o centro de emprego é um bom recurso para procura de emprego?

- Sim _____ ☐
- Não _____ ☐

30 – Se sim, porquê? _____

31 – Se não, porquê? _____

32 – Na sua opinião a informação que lhe é solicitada, no momento da sua inscrição, é suficiente para que o centro de emprego consiga encontrar um emprego?

- Sim _____ ☐
- Não _____ ☐

33 – Se respondeu não, que mais informação, deveria ser solicitada?

Terminou o preenchimento deste inquérito.

Obrigada pela colaboração.

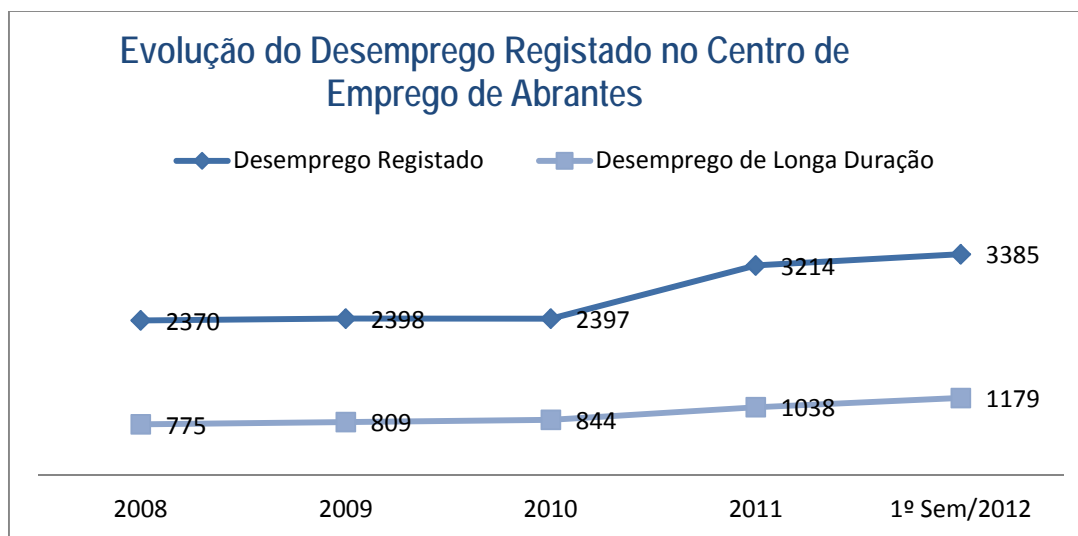
|

Anexo 2 – Caracterização do Universo

Desemprego Registrado no Final do 1º Semestre de 2012		
< 1 Ano	2206	
1 Ano e + (DLD's)	1179	34,83%
Total	3385	
DLD's Sexo		
Feminino	662	56,15%
Masculino	517	43,85%
DLD's Situação Face ao Emprego		
1º Emprego	104	8,82%
Novo Emprego	1075	91,18%
DLD's Concelho		
Abrantes	934	79,22%
Constância	73	6,19%
Mação	80	6,79%
Sardoal	92	7,80%
DLD's Habilitações		
< 1º Ciclo EB	38	3,22%
1º Ciclo EB	229	19,42%
2º Ciclo EB	158	13,40%
3º Ciclo EB	341	28,92%
Ensino Secundário	303	25,70%
Pós Secundário	3	0,25%
Superior	107	9,08%
DLD's Idade		
<25 Anos	105	8,91%
25-34 Anos	284	24,09%
35-54 Anos	528	44,78%
55 Anos e +	262	22,22%

Fonte: IEFP, PT, PG-EP

Anexo 3



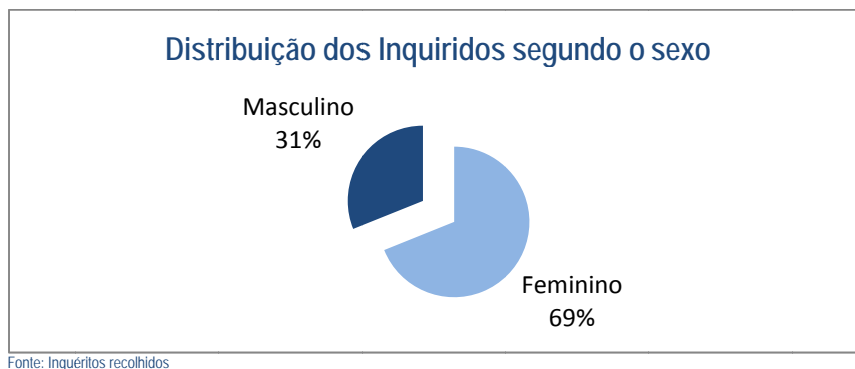
Fonte: IEFP, PT, PG-EP

Anexo 4

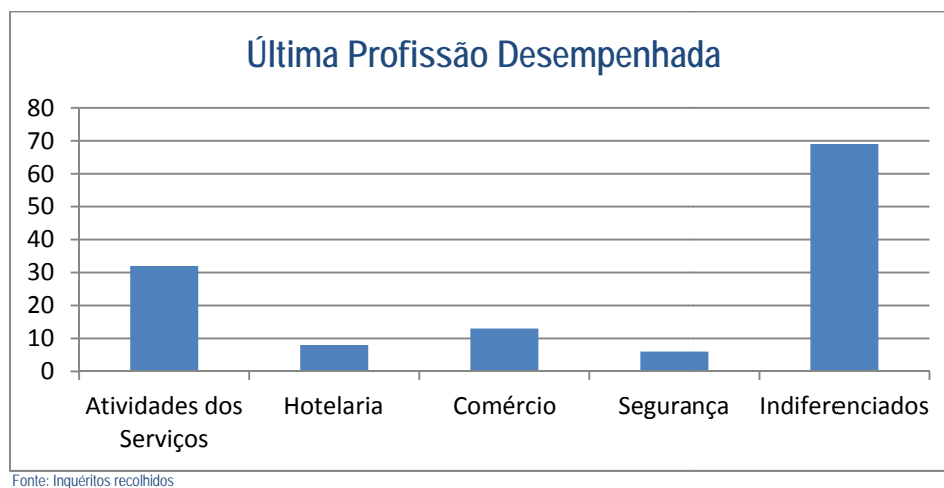
Estrutura e Evolução do Desemprego Registrado						
Situação no Fim do Ano						
Continente						
	2010	%	2011	%	2012	%
Desemprego Registrado	519 888	100	576 383	100	675 466	100
Género						
Homens	238 611	45,90	273 877	47,50	332 071	49,20
Mulheres	281 277	54,10	302 506	52,50	343 395	50,80
Grupo Etário						
< 25 anos	60 122	11,60	68 225	11,80	82 339	12,20
25-34 anos	118 217	22,70	131 213	22,80	154 986	22,90
35-54 anos	243 272	46,80	271 798	47,20	320 651	47,50
55 e + anos	98 277	18,90	105 147	18,20	117 490	17,40
Habilitações						
Nenhum nível de instrução	29 109	5,60	29 717	5,20	33 763	5,00
Básico - 1º Ciclo	139 941	26,90	136 815	23,70	144 887	21,40
Básico - 2º Ciclo	91 968	17,70	97 861	17,00	110 518	16,40
Básico - 3º Ciclo	106 324	20,50	123 902	21,50	141 866	21,00
Secundário	104 024	20,00	126 546	22,00	158 232	23,40
Superior	48 522	9,30	61 542	10,70	86 200	12,80
Situação Face à Procura de Emprego						
1º Emprego	39 205	7,50	43 084	7,50	54 941	8,10
Novo Emprego	480 683	92,50	533 299	92,50	620 525	91,90
Duração da Procura de Emprego						
< 1 ano	301 984	58,10	358 499	62,20	397 764	58,90
>= 1 ano	217 904	41,90	217 884	37,80	277 702	41,10

Fonte: IEFP, PT, PG-EP

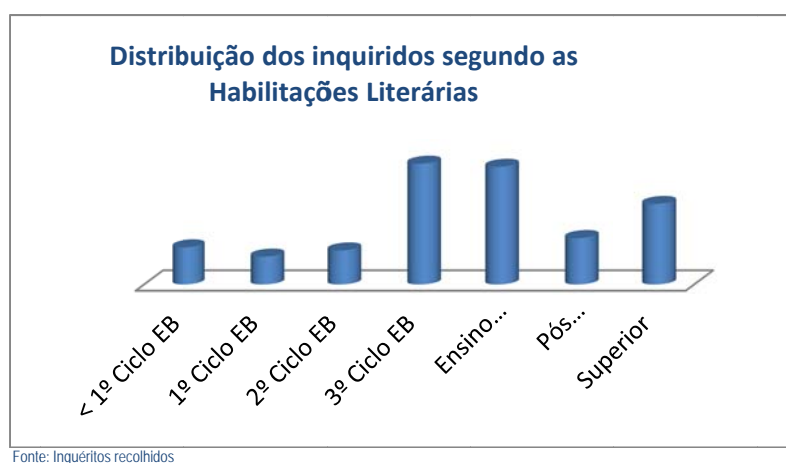
Anexo 5



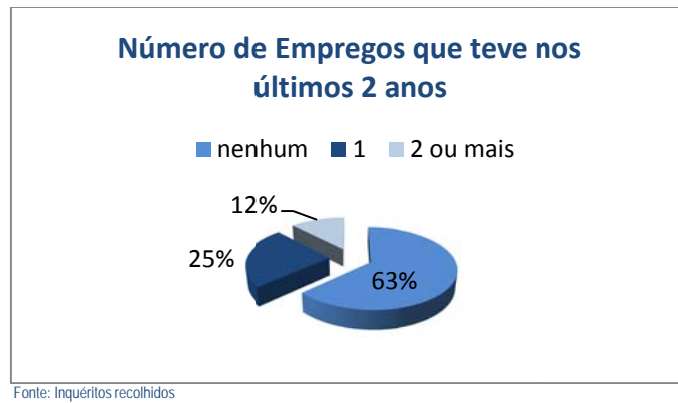
Anexo 6



Anexo 7



Anexo 8



Anexo 9

